

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi sebuah perusahaan ataupun instansi, sumber daya manusia adalah komponen penting dalam mewujudkan visi dan misinya. Pada instansi pemerintahan negara pegawailah yang memerankan peran yang penting. Menurut UU RI No 3 Tahun 2014 pegawai dalam instansi pemerintahan atau disebut juga sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) terbagi menjadi dua, yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja. Menurut UU No 3 Tahun 2011 Pasal 1 Pegawai Negeri Sipil disingkat PNS adalah “Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”. Sedangkan PPPK sebagaimana disebutkan dalam UU RI No 5 Tahun 2014 pasal 6 adalah “Warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan”. Selain PNS dan PPPK, ada juga pegawai BLUD yaitu kepanjangan dari Badan Layanan Umum Daerah. Pegawai BLUD biasanya terdapat di instansi rumah sakit milik daerah. Selanjutnya menurut Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2015 menyebutkan bahwa Badan Layanan Umum Daerah atau disingkat BLUD adalah satuan kerja perangkat daerah atau unit kerja pada satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintahan daerah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang memberikan pelayanan kepada masyarakat

berupa penyediaan barang dan/jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatan didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas.

Pegawai merupakan sumber yang paling efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai memiliki kecenderungan untuk memanfaatkan modal organisasi secara efisien dan meningkatkan produktivitas dan profitabilitas organisasi. Pegawai yang mampu dan berbakat yang memang dibutuhkan demi mencapai tujuan strategis perusahaan (Fiaz, Su, Ikram, & Saqib, 2017). Sedangkan bakat dari seorang pegawai akan terlihat dari bagaimana iya berperilaku dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Pegawai dapat termotivasi melalui keinginannya untuk mencapai atau melanjutkan beberapa target-target tertentu. Hal tersebut merupakan wujud dari keinginan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Seperti pendapat dari Mangi, Kanasro, & Burdi (2015) yang menyatakan bahwa pegawai dalam sebuah organisasi maupun instansi begitu juga sebagai seorang individu berjuang untuk mencapai kebutuhan melalui kerja dalam hidup mereka. Demi memenuhi kebutuhan tersebut pegawai akan rela berkorban demi mendapatkan uang atau kebutuhan lainnya yang mereka dapatkan setelah bekerja.

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa perilaku pegawai ketika memulai pekerjaan, mengerjakan hingga menyelesaikan pekerjaan itu juga merupakan wujud dari motivasi. Motivasi kerja itu sendiri merupakan suatu kekuatan atau dorongan yang bersumber dari diri maupun dari luar yang menjadi inisiator dari perilaku atau tindakan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan, dan juga sebagai

yang memutuskan bentuk, arah, intensitas dan kelanjutan dari tugas pekerjaannya tersebut (Sadeghi & Sdraddin, 2018). Setiap pegawai juga memiliki tipe yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan motivasi merupakan hal yang akan memengaruhi kinerja mereka. Secara langsung maupun tidak langsung, motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja pegawai, sehingga motivasi kerja yang baik maka akan diikuti kinerja yang baik pula.

Motivasi merupakan suatu yang dapat mendorong individu untuk melakukan suatu hal. Motivasi yang mendorong seseorang untuk rela mengerahkan semua kemampuan tenaga dan waktunya untuk melakukan dan menyelesaikan kegiatan yang merupakan tugas dan tanggung jawabnya agar terpenuhi kewajibannya serta sasaran dan tujuan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan bisa terwujud (Nurhayati & Laksmiwati, 2013). Sebagaimana halnya banyak faktor yang memengaruhi motivasi itu sendiri. Berdasarkan Teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2003) menjelaskan bahwa faktor motivasi dapat memengaruhi suatu kinerja seseorang yang diwujudkan dengan keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab, pekerjaan, dan pengembangan diri, selain faktor yang disebutkan motivasi juga memengaruhi kinerja seorang pegawai.

Beberapa waktu terakhir banyak kasus-kasus yang menunjukkan penurunan motivasi para Pegawai Negeri Sipil. Dikutip dari laman berita yang menyatakan bahwa terdapat 1.081 orang dari 67.259 PNS di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta masuk kerja melebihi jam yang telah ditentukan (Priyasmoro, 2018). Syamsuddin (dalam Priyasmoro, 2018) menjelaskan bahwa akan ada akibat dari keterlambatan yang dilakukan yaitu Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) PNS yang terlambat akan

dipotong berdasarkan interval keterlambatan yang sudah di catat pada absen pegawai. Pemotongan TKD secara total tersebut akan benar-benar dilakukan apabila para pegawai tersebut tidak masuk atau membolos. Hal tersebut biasanya terjadi setelah libur lebaran Idul Fitri berakhir. Mereka menganggap bahwa terlambat di hari pertama kerja itu merupakan hal yang wajar. Pada akhirnya pemerintah pun bertindak tegas dengan memberikan sanksi kepada mereka yang terlambat maupun yang membolos, sehingga dapat dipaparkan bahwa masalah motivasilah yang memengaruhi pegawai sehingga malas masuk kerja di hari pertama setelah liburan.

Selain fenomena tersebut di atas, ada perihal lain yang membongkar buruknya kinerja para PNS. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Asman Abnur juga mengungkap kinerja para PNS yang buruk. Para PNS tidak mengikuti aturan yaitu dengan pulang kerja pukul 11.00 WIB yang padahal seharusnya mereka pulang pada pukul 16.00 WIB. Hal tersebut juga ditemukan di tempat lain, setelah para pegawai melaksanakan sholat Jumat mereka tidak kembali ke kantor. Menurut Deny (2016) hal tersebutlah yang membuat para pegawai di Indonesia tidak maju.

Berdasarkan berbagai hal yang membahas mengenai kinerja PNS dan non negeri sipil muncul berbagai pertanyaan apakah yang membedakan dan menyebabkan lemahnya kinerja PNS saat ini. Selanjutnya Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) telah menyatakan bahwa akan dilakukan resionalisasi agar anggaran belanja pemerintah

tidak meningkat. Rasionalisasi dilakukan dengan memberikan pensiun dini pada pegawai yang memiliki kinerja, kualifikasi serta kompetensi yang kurang baik (Armenia, 2016). Kinerja kurang baik dari pegawai bisa dilihat dari pekerjaan yang nampak atau bisa dilihat dari gairah atau motivasi untuk melakukan yang terbaik bagi pekerjaannya. Sehingga dari fenomena tersebut dapat diketahui bahwa sikap kerja atau kinerja pegawai yang lemah diakibatkan karena motivasi pegawai yang kurang.

Faktor lain yang memengaruhi motivasi adalah kompensasi. Kompensasi diberikan sebagai fungsi yang strategik SDM yang akan berimbas secara signifikan pada fungsi-fungsi SDM lainnya (Aprilia Murty & Hudiwinarsih, 2012). Apabila jumlah dan ketepatan pemberian kompensasi sesuai dengan harapan pegawai maka secara langsung maupun tidak dapat memengaruhi bagaimana pegawai tersebut melaksanakan tugasnya. Sebaliknya apabila kompensasi tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan para pegawai, maka di lapangan motivasi mereka akan turun. Akibatnya kinerja mereka lama-lama akan memburuk bahkan bisa berhenti dari perusahaan tempat mereka bekerja. Seperti kasus berikut di mana sepuluh orang pegawai negeri dan pegawai non negeri sipil mendapat reward (penghargaan) karena kedisiplinan mengikuti apel yang dilaksanakan Selasa, 4 Agustus 2018 pagi. Penghargaan tersebut berupa paket makanan yang diserahkan langsung oleh Sekdaprov H Abdul Haris Makie, di tengah-tengah kegiatan apel. Menurut Syamsir Seman, inisiasi pemberian penghargaan bagi pegawai adalah bertujuan untuk memberikan motivasi serta melestarikan budaya disiplin kerja. Penghargaan untuk pegawai yang rajin apel,

termasuk juga untuk para tenaga kontrak. Walaupun nilai dan jenis *reward* yang diberikan sederhana apabila harus dibandingkan dengan kinerja yang sudah diberikan, namun mereka yang mendapatkan penghargaan akan tercatat dalam dokumentasi kepegawaian. Syamsir mengatakan apel yang dilaksanakan merupakan kegiatan awal dari kesiapan pegawai ketika melaksanakan pekerjaan di setiap harinya (Sari, 2018).

Selain PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang tengah menjadi sorotan ada juga tenaga kerja non negeri sipil atau non pegawai negeri sipil. Sebenarnya mereka belum memiliki status yang jelas. Walaupun penghasilan mereka rendah, mereka masih memiliki harapan yang besar untuk bisa menjadi PNS. Salah seorang tenaga non negeri sipil di Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR) telah menjelaskan bahwa dalam urusan gaji non negeri sipil itu baru sebatas upah minimum regional/provinsi (UMR/UMP) Jakarta yang berjumlah kurang lebih Rp 3,6 juta/bulan. Pegawai tersebut berkeinginan agar segera diangkat sebagai PNS oleh pemerintah karena dia sudah bekerja selama dua tahun lebih (Rachman, 2018). Berdasarkan berita tersebut dapat dilihat bahwa pegawai non negeri sipil sangat berkeinginan untuk segera diangkat menjadi pegawai PNS dan mendapatkan penghasilan yang sesuai.

Bagaimanapun kecemasan pegawai tetap atau dalam hal ini adalah PNS akan lebih rendah dibandingkan dengan pegawai belum tetap atau pegawai non negeri sipil. Pegawai non negeri sipil akan lebih takut di pecat apabila kinerjanya kurang maksimal, sehingga mereka akan termotivasi untuk selalu memberikan kinerja

terbaiknya. Sedangkan PNS lebih merasa aman karena masa depannya sudah terjamin. Biasanya di dalam instansi pemerintahan pegawai non negeri sipil tidak menempati bagian-bagian penting dalam pekerjaan, dan biasanya yang menempati bagian-bagian penting tersebut adalah PNS. Satu-satunya yang membuat PNS termotivasi adalah bagaimana mereka bisa memiliki jenjang karier atau jabatan yang bagus di instansi pemerintahan. Perbandingan fasilitas tunjangan PNS dengan penghasilan PPPK, dan BLUD atau non negeri sipil selama ini juga berbeda. Maka selain ingin mendapatkan status yang jelas, faktor kompensasi juga sangat dipertimbangkan. Berdasarkan UU RI No 5 Tahun 2014 Pasal 21 dan 22 perbedaan hak antara PPPK dan PNS terletak pada jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Pegawai Negeri Sipil mendapatkan jaminan tersebut, sedangkan PPPK atau non negeri sipil tidak mendapatkan dan untuk BLUD sendiri tidak beda jauh dengan PPPK. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pegawai Rumah Sakit Daerah Dr. Moewardi Surakarta menegaskan bahwa pegawai PPPK dan pegawai BLUD itu sama, hanya yang membedakan adalah surat keterangan bekerja. Untuk pegawai PPPK surat keterangan ditandatangani oleh kepala BKN sedangkan BLUD ditanda tangani oleh direktur rumah sakit terkait.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu pegawai bagian RSUD Dr. Moewardi yang berinisial Bapak X pada tanggal 26 Juni 2019, beliau mengatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil biasanya memiliki tunjangan yang berjenjang dan kenaikan gaji secara berkala, selain itu PNS memiliki jaminan pensiun di hari tua. PNS merupakan pegawai yang diangkat dan diakui oleh pemerintah, sedangkan pegawai BLUD memiliki gaji sesuai upah minimum

kerja yang sesuai dengan ketentuan gubernur. BLUD tidak memiliki jaminan di hari tua, tapi memiliki asuransi yang bisa diambil ketika sudah purna bekerja. BLUD juga tidak memiliki tunjangan-tunjangan tambahan atau kenaikan gaji berkala seperti PNS. Bisa dibilang BLUD merupakan pegawai yang sama seperti karyawan swasta pada umumnya. Mereka diangkat oleh instansi terkait. Sebenarnya pegawai BLUD memiliki kemungkinan untuk menjadi PNS dengan berdasarkan ketentuan dari pemerintah ataupun instansi terkait. Hal tersebut tidak bersifat rekomendasi pribadi.

Pada umumnya seorang pegawai menginginkan tunjangan ketika dia sudah tidak bekerja, sehingga ketika sudah pensiun dia tidak lagi khawatir tentang pendapatannya. Seorang PNS yang sudah pensiun bisa menggantungkan hidup dari tunjangan jaminan pensiun dan hari tuanya, sedangkan kejadian berbeda terjadi pada pegawai non negeri sipil seperti BLUD dan PPPK. Berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu oleh Nurhayatidan & Laksmiwati (2013) menunjukkan bahwa terdapat adanya perbedaan motivasi antara karyawan tetap dan kontrak, dimana motivasi karyawan kontrak lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap. Karyawan tetap disini berlaku juga untuk PNS sedangkan karyawan tidak tetap itu pegawai BLUD atau non negeri sipil juga termasuk di dalamnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat motivasi kerja antara PNS dan pegawai BLUD?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui perbedaan motivasi kerja antara PNS dan pegawai BLUD
- b. Mengetahui pegawai mana yang memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi
- c. Mengetahui tingkat motivasi kerja PNS
- d. Mengetahui tingkat motivasi kerja BLUD

C. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Penelitian

a. Pegawai PNS dan BLUD di Rumah Sakit

Memberikan informasi bagaimana tingkat motivasi kerja pada pegawai di rumah sakit.

b. Instansi Rumah Sakit

Memberikan informasi mengenai permasalahan motivasi kerja di lingkup pegawai, perbedaan motivasi yang terjadi sehingga rumah sakit dapat lebih mengetahui dan menindaklanjuti hal tersebut.

c. Ilmuwan Psikologi

Memberikan sumbangan informasi mengenai perbedaan tingkat motivasi kerja yang ada di instansi rumah sakit.

d. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan atau sebagai referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait.